



Olginate, 22 maggio 2020

Prot. 66/20

#Lavoro,

Spett.le Cliente

## **CORREZIONE ALLA MIA CIRCOLARE DI IERI SULLA CASSA INTEGRAZIONE**

**L' informativa ai sindacati, la consultazione e l' esame congiunto (da svolgersi entro 3 giorni anche in via telematica), rimangono obbligatori (e non solo consigliabili) anche per chi intende prorogare una CIGO**

Mi scuso, ma la tecnica giuridica del Legislatore (che anziché scrivere integralmente la norma nuova, scrive solo le modifiche o le integrazioni a decine di norme precedenti, citandone solo articolo, comma e lettera e costringendoci a veri e propri esercizi di *collage*), e la posizione di una virgola (,), mi avevano indotto ad escludere l'obbligo suddetto anche per la CIGO, che invece ritengo sussista.

### **ALTRE NOVITA' PER IL "LAVORO" CONTENUTE NEL DECRETO RILANCIO (D.L. 19/2020)**

#### **CONGEDI PARENTALI COVID-19 (ART. 72 D.L. RILANCIO)**

L'articolo 72 del Decreto Rilancio modifica l'art. 23 del d.l. 18/2020 convertito con modificazioni dalla l. 27/2020, prevedendo la possibilità di fruire dello specifico congedo parentale per un periodo **continuativo o frazionato di 30 giorni per nucleo familiare**, utilizzabili **dal 5 marzo 2020 sino al 31 luglio 2020**.

Tutte le ulteriori previsioni relative al congedo rimangono invariate.

È riconosciuta altresì la possibilità di astenersi dal lavoro ai genitori con figli **minori di 16 anni di età**, per tutto il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche di ogni ordine e grado.

Tutte le ulteriori condizioni e previsioni relative all'astensione rimangono invariate.



### **BONUS BABY-SITTING (ART. 72 D.L. RILANCIO)**

In alternativa al congedo parentale di cui sopra, rimane la possibilità di richiedere uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di **1.200,00 euro**.

Il bonus potrà essere erogato direttamente al richiedente per la comprovata iscrizione a centri estivi, servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, servizi socio-educativi territoriali, centri con funzione educativa e ricreativa e servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

La fruizione di tale bonus è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n.232, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.

### **ESTENSIONE PERMESSI LEGGE 104 (ART. 73 D.L. RILANCIO)**

I lavoratori che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, non ricoverata a tempo pieno, e quelli a cui è riconosciuta una disabilità grave possono fruire, oltre a quanto già previsto per i mesi di marzo e aprile 2020, di **ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020**.

Le ulteriori previsioni in materia rimangono invariate.

### **LAVORATORI CON DISABILITA' GRAVE, IMMUNODEPRESSI, CON PATOLOGIE ONCOLOGICHE, SOTTOPOSTI A TERAPIE SALVAVITA (ART. 74 D.L. RILANCIO)**

I dipendenti privati e pubblici possono assentarsi dal lavoro **fino al 31 luglio 2020** se rientranti nelle seguenti categorie di lavoratori:

- Disabili gravi, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- Immunodepressi, lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita, in possesso di idonea certificazione.

Le condizioni di applicabilità e le ulteriori previsioni in materia rimangono invariate.

### **DIRITTO ALLO SMART WORKING (ART. 90 D.L. RILANCIO)**

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da covid-19, i genitori dipendenti del settore privato con almeno un **figlio minore di 14 anni** hanno diritto a



svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. 18-23 legge 81/2017. Condizioni per l'applicabilità:

- Non vi sia altro genitore nel nucleo familiare beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- Non vi sia altro genitore non lavoratore;
- Tale modalità di lavoro sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

### **PROROGA DIVIETO LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART. 80 D.L. RILANCIO)**

Sino al prossimo 17 Agosto 2020 rimangono precluse le possibilità di procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, sia individuali che collettivi. I rapporti di lavoro potranno essere conclusi solo per: motivi disciplinari (giusta causa), licenziamento durante il periodo di prova, licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, scadenza contratti a termine.

### **SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE (ART. 83 D.L. RILANCIO)**

Fino alla cessazione dello stato di emergenza sanitaria sul territorio nazionale, i Datori di Lavoro devono assicurare (per il tramite dei propri Medici Competenti) la sorveglianza sanitaria eccezionale (termine dal significato spinoso) dei Lavoratori maggiormente esposti ai rischi di contagio in ragione dell'età, immunodepressione, patologie da Covid-19, patologie oncologiche, comorbilità, o con terapie salvavita in corso di svolgimento.

### **INDENNITA' LAVORATORI DOMESTICI (ART. 85 D.L. RILANCIO)**

Ai Lavoratori domestici (colf, badanti, baby sitter) che abbiano in corso sin dalla data del 23/02/2020 uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali, è riconosciuta per i mesi di Aprile e Maggio 2020, una indennità pari a 500 euro per ciascun mese. Tale indennità non è cumulabile con molte altre indennità eventualmente in corso di percezione (indennità autonomi, collaboratori, stagionali, balneari, agricoli, spettacolo, ultima istanza, emergenza, cittadinanza, pensionati salvo che per pensioni di invalidità). La domanda va fatta all'INPS per il tramite degli istituti di Patronato.



### **CONTRATTI A TERMINE: PROROGHE O RINNOVI (ART. 93 D.L. RILANCIO)**

Fino al 30/08/2020 (attenzione NON 31...) è possibile rinnovare o prorogare contratti a termine in essere alla data del 23/02/2020 anche in assenza delle causali precedentemente necessarie ovvero: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, oppure esigenze di sostituzione di altri lavoratori oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Nel caso, si raccomanda di NON far scadere il contratto di proroga o di rinnovo, dopo il 29/08/2020.

Nota operativa: chi non ricordasse le precedenti condizioni di applicabilità e le ulteriori previsioni di alcuni suddetti Istituti, può far riferimento alla nostra precedente circolare del 03 Aprile 2020 dal titolo: ISTITUI VARI – ISTITUTI NUOVI – E CASSA COVID

Per lo Studio,  
Dr. Nico Gilardi. Dott.ssa Lucrezia Caldirola.